Alina Simona Rusu

ETICĂ ȘI INTEGRITATE ACADEMICĂ
ABORDĂRI INTERDISCIPLINARE

MANUAL DIDACTIC



Presa Universitară Clujeană

Alina Simona Rusu

Etică și integritate academică
Abordări interdisciplinare

MANUAL DIDACTIC

EDITURA PRESA UNIVERSITARĂ CLUJEANĂ

2021

Referenţi ştiinţifici:

Prof. univ. dr. abilitat Cristian Stan

Conf. univ. dr. abilitat Mihai-Bogdan Iovu

ISBN 978-606-37-1341-5

Universitatea Babeş-Bolyai
Presa Universitară Clujeană
Director: Codruța Săcelean
Str. Hasdeu nr. 51
400371 Cluj-Napoca, România
Tel./fax: (+40)-264-597.401
E-mail: editura@ubbcluj.ro
http://www.editura.ubbcluj.ro/

CUPRINS

INTRODUCERE
ÎN MANUALUL DIDACTIC

Acest manual are ca scop oferirea unor direcții de descoperire a informațiilor și utilității acestora, inclusiv a deschiderilor spre interpretări interdisciplinare (dinspre domeniile: psihologie, sociologie, etologie umană, filozofie, antropologie etc.), din conținutul curricular al disciplinei „*Etică și integritate academică*”. Manualul de față funcționează ca suport de curs pentru disciplina din planul de studii al studenților din anul I, specializările *Zootehnie* și *Biotehnologii*, din cadrul Facultății de Zootehnie și Biotehnologii, Universitatea de Științe Agricole și Medicină Veterinară din Cluj-Napoca (USAMVCN), România.

În cadrul acestui suport de curs, studenții vor fi ghidați spre parcurgerea unor capitole din bibliografia existentă în literatura de specialitate națională și internațională, cuprinzând aici și articole și studii elaborate de către titularul de disciplină, acestea având legătura cu facilitarea înțelegerii informațiilor predate. Important de menționat este că acest manual didactic se bazează în mare parte pe trimiteri spre capitolele I-IV din manualul de „Etică și Integritate Academică” (Socaciu et al., 2018, Editura Universității din București), elaborat de către un grup de cercetători și cadre didactice din cadrul Centrului de Etică Aplicată, București, programul CNFI-FDI-2018-0165 „Calitate,

integritate, transparență”. Materialul care servește ca reper informațional de conținut pentru acest manual didactic poate fi accesat integral în format pdf aici: https://deontologieacademica.unibuc.ro/ wpcontent/uploads/2018/11/Etica-si-integritate-academica.pdf

Pe lângă sumarizarea informațiilor cuprinse în capitolele I-IV din materialul elaborat de echipa Centrului de Etică Aplicată a Universității din București, prezentul manual didactic include referiri spre articole și alineate din Codul de Etică al Universității de Științe Agricole și Medicină Veterinară din Cluj-Napoca și a Regulamentului de funcționare a Comisiei de Etică a USAMVCN.

Articolele prezentate sunt însoțite de o serie de exemple din cazurile existente în presa națională și din experiența administrativă a autoarei, atât ca prodecan responsabil cu relația cu studenții în cadrul Facultății de Psihologie și Științe ale Educației, Universitatea Babeș-Bolyai (perioada 2008-2016), precum și de coordonator al Biroului pentru Studenți cu Dizabilități al Universității Babeș-Bolyai (perioada 2014-2017). Astfel, manualul include și definiții utile ale unor concepte cheie privind *cultura instituțională morală incluzivă*, care să ajute studenții să conștientizeze importanța mediului accesibil pentru toate categoriile de studenți și alți membri ai instituției, inclusiv cei cu diferite tipuri de dizabilități, atât la nivel de atitudini și comportamente, cât și la nivel de infrastructură a campusului (de exemplu, existența rampelor de acces în diferite clădiri).

Familiarizarea studenților cu perspectiva incluzivă este susținută de Art. 2, Alineatul 2, din Codul de Etică al USAMVCN: *„În activitatea de învățământ, cercetare și consultanță universitatea*

furnizează servicii specializate studenților și societății, fără nici un fel de discriminare” (sursa: https://www.usamvcluj.ro/codul-de-etica/).

Structura manualului didactic susține conținutul și planificarea activităților de curs din cadrul Fișei de disciplină, acestea având loc sub forma **a șapte întâlniri de câte două ore**. Fiecărei întâlniri de curs îi corespunde un capitol în cadrul acestui manual, în care se sumarizează informații din manualul de „Etică și Integritate Academică” (Socaciu et al., 2018), oferindu-se și o serie de exemple de cazuri pentru reflecții critice, precum și explicații interdisciplinare, în special din direcțiile psihologiei și etologiei umane (studiul științific al comportamentului uman în diferite contexte). Acest suport de curs va fi continuu revizuit și adaptat pentru generațiile următoare de studenți, în funcție de cadrul legislativ în vigoare, literatura de specialitate și, nu în ultimul rând, de nevoile studenților.

În acest manual didactic, o importanță deosebită se alocă informațiilor conținute în Codul de Etică și în Regulamentul Comisiei de Etică ale USAMV Cluj-Napoca, studenții fiind încurajați să parcurgă fiecare articol și să îl analizeze în raport cu informațiile prezentate la curs, precum și cu experiența lor personală privind comunitatea și cultura instituțională a USAMVCN.

1. CADRU INTRODUCTIV ȘI PREZENTARE A REGLEMENTĂRILOR ETICE ÎN MEDIUL ACADEMIC DIN ROMÂNIA

Notă: *În cadrul acestei întâlniri de curs, studenților li se recomandă parcurgerea capitolului I din manualul de „Etică și Integritate Academică” (Socaciu et al., 2018), acesta putând fi accesat gratuit în format pdf.*

Etica (*ethos* înseamnă caracter sau morală în limba greacă) se referă în general la seturi de **principii, valori** și **reguli**. Obiectivul tradițional al eticii este considerat cel de a identifica acele criterii în funcție de care se poate distinge ceea ce este moral și imoral, fie în general, fie în contextul specific al unei organizații, populații sau societăți (Socaciu et al., 2018). În identificarea acestor criterii, se ia în considerare tendința indivizilor umani de a evalua situațiile și acțiunile proprii și ale altor oameni, indiferent de nivelul de familiaritate sau înrudire, ca fiind morale, imorale sau neutre.

Conform Socaciu et al. (2018), cele trei tipuri de evaluări ale situațiilor și acțiunilor umane pot fi definite după cum urmează:

- *Acțiuni morale* – acele acțiuni care realizează o cerință morală sau dezirabilă moral.
- *Acțiuni imorale* – acele acțiuni care contravin cerințelor moralității.

- *Acțiuni neutre* – acele acțiuni care sunt indiferente din punct de vedere al evaluării morale.

În capitolul I al manualului de „Etică și Integritate Academică" (Socaciu et al., 2018), studenții pot parcurge informații detaliate legate de aceste trei tipuri de evaluări. Astfel, un exemplu de acțiune neutră oferit de către autori este *deschiderea laptopului dimineața*. Dacă de pe acel laptop se trimite un mesaj de susținere financiară a unui copil care are nevoie urgentă de medicamente, atunci deschiderea laptopului dimineața poate fi evaluată ca o acțiune morală. Dacă însă se transmite de pe acel laptop un mesaj anonim încărcat de ură către o persoană, acțiunea de deschidere a laptopului dimineața poate fi evaluată ca una imorală.

În cazul **eticii academice,** aceasta se referă la acele criterii prin care se poate distinge ceea ce este corect și incorect din punct de vedere moral în cazul atitudinilor și comportamentelor pe le manifestă persoanele care sunt membri ai unei comunități academice (studenți, cadre didactice, cercetători, personal administrativ etc.).

Ghidul de bază în etica academică al unei universități îl reprezintă **Codul de Etică,** care se presupune că este accesibil nu doar tuturor membrilor universității, dar și persoanelor din afara acesteia. În cazul USAMVCN, Codul de Etică poate fi ușor identificat pe pagina web a instituției, cu posibilitatea de a fi descărcat în format pdf: https://www.usamvcluj.ro/codul-de-etica/.

Conform Art. 1, alineatul 1**:** *„Codul de* ***etică și deontologie universitară*** *cuprinde ansamblul de idealuri, valori, principii, norme morale și reguli pe care și le însușesc și consimt să le aplice în*

activitatea curentă membrii comunității universitare și care reprezintă valorile fundamentale în baza cărora se desfășoară activitatea din USAMVCN". Studenții pot observa prin parcurgerea acestui prim articol că se face referire la idealuri, valori, principii, norme și reguli morale. Toate aceste concepte de bază sunt discutate și exemplificate în cadrul acestui manual didactic în capitolul II.

Așa cum se specifică în Articolul 1, alineatul 2, *„Codul de etică universitară reprezintă ghidul de integritate academică ce contribuie la formarea și menținerea unui mediu universitar bazat pe competență, competiție și cooperare, la evaluarea transparentă și corectă a studenților, personalului didactic și de cercetare, personalului didactic auxiliar și personalului administrativ"*.

Exercițiu de reflecție critică:
În momentul prezentării acestui articol, se reflectează împreună cu studenții despre percepția lor privind competiția și cooperarea din perspectiva experiențelor personale, dar și din perspectiva analizei acestor fenomene ca parte a organizării sociale a speciei umane și a evoluției comportamentului normativ social. În contextul discutării acestor concepte, se oferă ca bibliografie opțională capitolul scris de Rusu, *în curs de publicare*, privind neurobiologia comportamentului de ajutorare a persoanelor aflate în nevoie, în care se face o trecere în revistă a teoriilor și modelelor comportamentului prosocial uman.

De asemenea, se menționează aici conceptul de **disonanță cognitivă**, care se referă la disconfortul resimțit atunci când se trece printr-o situație care implică atitudini, convingeri sau comportamente

aflate în contradicție). Disonanța cognitivă este considerată adesea un factor motivațional foarte important în decizia de a acționa pentru a schimba mersul lucrurilor într-o direcție de congruență. În cazul în care disonanța cognitivă apare în contextul funcționării ca student sau altă categorie de membru al comunității academice, consultarea Codului de Etică poate ajuta la găsirea de soluții conforme cu procedurile și legislația în vigoare. Conform Articolului 2, Alineatul 1 al Codului de Etică al USAMVCN, „*Codul de* ***etică și deontologie universitară*** *al Universității are drept principal scop: apărarea dreptului fundamental la educație de calitate, respectarea obligațiilor profesionale ale membrilor comunității academice, apărarea demnității și a prestigiului învățământului universitar românesc și ale Universității.*

În cadrul acestei prime întâlniri de curs, studenții vor fi familiarizați cu istoricul legislației și a reglementărilor din România care motivat includerea disciplinei Etică și Integritate Academică în oferta curriculară a fiecărei facultăți și nivel de studiu (licență, masterat și doctorat). Pentru o privire detaliată a actelor normative care susțin reglementările eticii în spațiul academic din România, studenții pot consulta capitolul III al manualului de „Etică și Integritate Academică” (Socaciu et al., 2018, paginile 55-58). Mai jos este prezentată o sumarizare a acestora.

1. *Ordonanța Guvernului nr. 57/2002 privind cercetarea științifică și dezvoltarea tehnologică* – această OG se referă la cadrul de organizare a activităților de cercetare-dezvoltare, cuprinzând cercetarea științifică, dezvoltarea experimentală și

inovarea bazată pe cercetare științifică (fundamentală și aplicativă).

2. *Legea nr. 206 / 2004 din România privind buna conduită în cercetarea științifică, dezvoltarea tehnologică și inovare* – această lege definește o serie de abateri de la comportamentele și normele morale, cum ar fi: plagiatul și autoplagiatul, confecționarea și falsificarea de date. De asemenea, legea prevede înființarea Consiliul Național de Etică a Cercetării Științifice, Dezvoltării Tehnologice și Inovării (CNECSDTI), ca organism consultativ, fără personalitate juridică, al Ministerului Cercetării și Inovării (MCI). Printre alte atribuții, acest Consiliu elaborează rapoarte cu analize, opinii și recomandări în legătură cu problemele de natură etică ridicate de evoluția științei și a cunoașterii, precum și cu etica și deontologia profesională în activitatea de cercetare-dezvoltare.
3. *Ordinul nr. 4492 / 2005* privind promovarea eticii profesionale în universități – acest ordin introduce obligația instituțiilor de învățământ superior acreditate (sau autorizate să funcționeze provizoriu) de a adopta propriul Cod de etică universitară, care să cuprindă formularea explicită a misiunilor, idealurilor, principiilor și normelor morale pe care consimt să le respecte și să le urmeze membrii comunității academice în activitatea lor profesională. Codul de etică universitară este un document cu natură obligatorie, care este parte a Cartei Universității. Codul de etică stabilește standardele de etică profesională pe care o comunitate universitară își propune să le urmeze, precum și

sancțiunile care se pot aplica în cazul încălcării acestora. În Ordin se specifică obligativitatea universităților din România de a înființa o Comisie de Etică universitară, subordonată senatului universitar, cu atribuții de elaborare a Codului de etică universitară și a Regulamentului de funcționare a Comisiei de Etică.

4. *Ordonanța de Urgență a Guvernului nr. 75/2005 privind asigurarea calității educației* – această OG prevede înființarea Agenției Române de Asigurare a Calității în Învățământul Superior (ARACIS), agenție care formulează și revizuiește periodic standarde naționale de referință și indicatorii de performanță pentru evaluarea și asigurarea calității în învățământul superior (aceste atribuții au fost asigurate anterior de Consiliului Național de Evaluare și Acreditare Academică, Fig. 1).



Fig. 1. Misiunea ARACIS. Sursa: https://www.aracis.ro/

5. *Legea Educației Naționale nr. 1/2011* – această lege prevede înființarea *Consiliului de Etică și Management Universitar* (CEMU, Fig. 2) drept organism consultativ al Ministerului Educației Naționale, fără personalitate juridică, a cărui misiune este dezvoltarea culturii eticii și integrității în universitățile din România. Rolul CEMU este de a determina și sprijini universitățile să elaboreze și să pună în practică politicile de etică și de integritate universitară. Activitatea CEMU ține cont de sesizările și nevoile studenților transmise de către Alianța Națională a Organizațiilor Studențești din România (ANOSR).



Fig. 2. Pagina CEMU (Consiliului de Etică și Management Universitar). Sursa: http://www.cemu.ro/index.php/en/about/

6. *Ordinul de ministru nr. 3.131 / 2018* privind includerea în planurile de învățământ, pentru toate programele de studii universitare organizate în instituțiile de învățământ superior din sistemul național de învățământ, a cursurilor de etică și integritate academică. Acest ordin prevede obligativitatea participării masteranzilor și doctoranzilor la cursuri de etică și integritate academică cu o durată de minimum 14 ore, începând cu anul universitar 2018-2019.

Exercițiu:

În timpul primei întâlniri de curs și a prezentării Art. 1 din Codul de Etică al USAMVCN, studenții vor fi rugați să dea exemple de valori, principii morale și reguli morale. Acestea pot să fie colectate sub formă scrisă pe post-it-uri și analizate în cadrul activităților de seminar. Se va reveni asupra acestora după finalizarea celor 7 întâlniri de curs, când studenții vor fi din nou rugați să ofere exemple de valori, principii și reguli morale, comparându-se cu informațiile colectate în prima întâlnire de curs.

2. INFORMAȚII DESPRE PRINCIPII, VALORI ȘI REGULI MORALE CARE SUSȚIN CODUL DE ETICĂ AL UNEI UNIVERSITĂȚI

***Notă:** În cadrul acestei întâlniri de curs, studenților li se recomandă parcurgerea capitolului II din manualul de „Etică și Integritate Academică” (Socaciu et al., 2018, Editura Universității din București), acesta putând fi accesat gratuit în format pdf.*

Înaintea imersării studenților în elemente informaționale legate de principii, valori și reguli morale care susțin codurile de etică ale universităților în general și al USAMVCN în particular, se recomandă o scurtă activitate interactivă de colectare a percepțiilor studenților privind caracteristicile relațiilor interpersonale. Acest exercițiu se poate realiza cu ajutorul aplicației gratuite www.menti.com. Datele colectate în trei minute de activitate în cadrul unei grupe de studenți sunt prezentate mai jos (Fig. 3).

Scopul activității prezentate mai sus este de a facilita la nivelul studenților procesul de conștientizare a faptului că valorile considerate a fi funcționale în cadrul relațiilor se regăsesc și în codurile de etică ale organizațiilor academice (care funcționează pe baza relațiilor interumane).



Fig. 3. Atribute care definesc o relație – date colectate de la studenți cu aplicația www.menti.com în timpul unei întâlniri de curs în cadrul disciplinei de Etică și Integritate Academică (titular: Alina S. Rusu).

După reflectarea asupra valorilor identificate de către studenți ca fiind definitorii pentru relațiile interumane, următorul pas sugerat de către Socaciu et al. (2018) este prezentarea a **trei enunțuri** care să permită cu ușurință descoperirea de către studenți a ceea ce înseamnă principii, valori și reguli. Un exemplu de astfel de trei enunțuri este prezentat în caseta de mai jos.

Enunțuri pentru definirea principiilor, valorilor și regulilor

1. *Tratează umanitatea, atât persoana ta cât și din perspectiva altora, întotdeauna în același timp ca scop în sine, și niciodată doar ca mijloc.*
2. *Respectul este o valoare importantă a vieții academice.*
3. *Să nu ucizi!*

Enunțul 1 este cunoscut ca **formula umanității a Imperativului categoric,** fiind atribuită filosofului german Immanuel Kant (1724 –1804), reprezentând un fundament pentru ideea respectului demnității persoanelor. Acest enunț este un **principiu etic** și nu oferă informații concrete despre ce este de făcut în situații particulare. Cu alte cuvinte, principiile etice reprezintă enunțuri de maximă generalitate, care își propun să transmită informații despre cerințe considerate fundamentale ale moralității. Conform Codului de Etică al USAMV CN (Art. 2, Alineatul 7): *„Principiile fundamentale în baza cărora se desfășoară activitatea universitară sunt următoarele: libertatea academică; autonomia personală; dreptatea, echitatea și onestitatea intelectuală; profesionalismul și meritul; transparența; calitatea; colaborarea profesională”.*

Enunțul 2 se referă la o **valoare** (în acest caz, respectul). Statutul valorilor în general este intens dezbătut în filosofie, existând și o ramură specifică a acesteia: disciplina axiologie (Socaciu et al., 2018). **Valorile morale** reprezintă standarde ale binelui pe care oamenii și le asumă individual, dar și la nivel de familie, grup, comunitate și societate. Se consideră că valorile morale configurează spațiul în care se pot oferi răspunsuri la întrebările ce fel de persoane suntem sau ce fel de universitate dorim să fim? După cum se poate observa, nici valorile nu oferă în sine informații-ghid sau algoritmi de acțiune. Pentru a putea deduce ce tip de acțiuni încurajează valorile, se solicită reflecție, analiză și interpretare, iar în anumite cazuri se poate observa că sunt proiectate în comportamentele umane, fiind considerate „**valori în acțiune**” (VIA).

Enunțul 3 reprezintă o **regulă**. Regulile reprezintă enunțuri bine specificate la nivel de acțiune. Chiar dacă regulile sunt de obicei mai clar enunțate decât principiile sau valorile, acest lucru nu înseamnă că acestea trebuie automat aplicate întotdeauna. Mecanismul justificării unei reguli se bazează de obicei pe evidențierea modului în care aceasta se sprijină pe o valoare morală sau pe un principiu moral (Socaciu et al., 2018).

În următoarea etapă a întâlnirii de curs, studenții sunt introduși în conceptele derivate din **psihologia pozitivă** (Peterson & Seligman, 2004): **virtuți, puncte tari de caracter** și **valori în acțiune**, având ca scop facilitarea înțelegerii a valorilor morale individuale în relație cu valorile morale ale unei universități, precum și a proceselor prin care anumite valori pot să fie mai ușor internalizate decât altele, în sensul transformării lor în valori în acțiune.

Conform definiției oferite de Positive Psychology Center (https://ppc.sas.upenn.edu/), psihologia pozitivă reprezintă studiul științific al acelor aspecte și trăsături care oferă indivizilor umani și comunităților forța de a exista și de a trece cu bine peste o serie de provocări. Domeniul a fost fondat pornind de la credința că oamenii doresc să trăiască o viață cu sens și împlinită, de a cultiva ceea ce este mai bun în fiecare individ, precum și de a-și îmbunătăți experiențele din viața de zi cu zi, din familie, loc de muncă etc. În acest sens, se poate spune că o întrebare de bază care ghidează cercetările și practica în Psihologia Pozitivă este: *Ce ne face puternici și virtuoși*?

Punctele forte de caracter și virtuțile sunt prezentate în detaliu într-un manual revoluționar (Peterson & Seligman, 2004), care

cuprinde efortul cercetătorilor pentru a crea un sistem de clasificare a trăsăturilor pozitive apreciate la scară largă de către indivizii umani la nivelul planetei și care se regăsesc, de asemenea, în reglementările privind comportamentele morale în diferitele instituții și organizații. În datele culese de-a lungul mai multor ani în diferite culturi, au fost identificate un număr de șase **virtuți**, după cum urmează: curaj, umanitate/ omenie, înțelepciune și cunoaștere, dreptate, cumpătare și transcendență, și un număr de **24 de puncte tari de caracter**, care reprezintă ingredientele psihologice (procese și mecanisme) ce alcătuiesc și definesc virtuțile. Pentru a nu fi considerate concepte prea abstracte, echipa de autori s-a centrat pe descrierea atentă a punctelor tari de caracter care descriu virtuțile și care pot fi evaluate cu instrumente standardizate din domeniul psihologiei, cum ar fi: interviuri semistructurate, chestionare, rapoarte, experimente comportamentale și observații (Peterson & Seligman, 2004).

Important de menționat este că aceste puncte tari ale caracterului uman există ca trăsături și/sau abilități care se pot manifesta într-un **continuum**. Altfel spus, trăsăturile pozitive sunt privite ca diferențe inter-individuale care există în diferite grade de manifestare, mai degrabă decât categorii de tip totul sau nimic. Odată măsurabile, aceste variabile permit aplicații practice pentru a ajuta indivizii și organizațiile să-și identifice punctele forte și să le folosească pentru a-și crește și menține nivelurile de **stare de bine,** o componentă esențială a calității vieții. În aceeași linie de discuție, se poate deduce că o Universitate bazată pe principii și valori morale se va asocia cu o stare de bine individuală și organizațională.

Cele **șase virtuți** și **punctele tari de caracter** asociate sunt prezentate mai jos (Peterson & Seligman, 2004). De menționat este că descrierile acestora sunt prezentate sumarizat, acestea fiind preluate din forma tradusă în limba română de pe platforma Valori în Acțiune (https://www.viacharacter.org/).

I. Virtutea înțelepciunii și cunoașterii

Această virtute se referă la o serie de atribute cognitive care au de-a face cu folosirea cunoștințelor. Aceasta include următoarele puncte tari de caracter:

- **Creativitate** (originalitate, ingeniozitate) – se referă la capacitatea de găsire a unor căi inovative și productive de a conceptualiza și de a realiza lucrurile; include și realizările artistice, dar nu se limitează la ele.
- **Curiozitate** (interes, căutarea noului, deschiderea spre experiență) – se referă la interesul pentru experiență de dragul acesteia, fascinația pentru diferite subiecte, explorare și descoperire.
- **Gândire critică** (judecată) – se referă la evaluarea atentă a lucrurilor și la examinarea lor din toate unghiurile; răbdarea de a nu trage concluzii pripite; capacitatea individului de a regândi situația când găsește dovezi contrare ideilor și credințelor sale; evaluarea obiectivă a dovezilor.
- **Dragoste pentru cunoaștere / învățare** – se referă la deschiderea și căutarea învățării de noi aptitudini, subiecte și acumularea de cunoștințe, fie pe cont propriu sau în cadru

formal; se bazează pe curiozitate și tendința unei peroane de a adăuga permanent la propriul fond de cunoștințe.

- **Perspectivă –** se referă la abilitatea de a privi lumea în feluri care au sens pentru sine și pentru ceilalți; poate fi transpusă în abilitatea de a da sfaturi celorlalți.

II. Virtutea curajului – se referă la abilitățile emoționale care implică exercitarea voinței de a-și atinge scopurile în ciuda obstacolelor externe sau interne. Această virtute cuprinde următoarele puncte tari de caracter:

- **Îndrăzneala** – se referă la abilitatea individului de a nu se da înapoi din fața amenințărilor, provocărilor, dificultăților sau durerii; abilitatea de a spune ce pare că este corect din perspectivă individuală, chiar dacă alte persoane nu sunt de acord cu acest punct de vedere; include și îndrăzneala fizică, dar nu se limitează la aceasta.
- **Perseverență** (persistență) – se referă la abilitatea de a finaliza lucrurile și proiectele începute; de a continua pe cursul ales în ciuda obstacolelor care apar; include și plăcerea resimțită când lucrurile începute sunt finalizate.
- **Onestitate** (autenticitate, integritate) – se referă la abilitatea de a spune adevărul și de se prezenta pe sine cu sinceritate; include asumarea răspunderii pentru ceea se simte o persoană și pentru ceea ce face.
- **Vitalitate** (entuziasm, vigoare, energie) – se referă la abilitatea de a simți și manifesta entuziasm și bucurie în realizarea lucrurilor, la a trăi viața ca o aventură.

III. Virtutea omeniei – se referă la trăsăturile pozitive de caracter care țin de relațiile interpersonale, grija și prietenia pentru ceilalți. Aceasta cuprinde următoarele puncte tari de caracter:

- **Iubire** – se referă la valorizarea relațiilor apropiate cu ceilalți, mai ales pe acelea în care grija și atenția sunt reciproce.
- **Blândețe** (generozitatea, grija, compasiunea, iubirea altruistă, agreabilitatea) – se referă la abilitatea de a face favoruri și fapte bune pentru ceilalți și pentru sine, de a oferi grijă și aplecare spre nevoile celorlalți.
- **Inteligență socială** (inteligența emoțională, inteligența interpersonală) – se referă la abilitatea unui individ de a fi conștient de motivele și sentimentele celorlalți și cele personale, de a ști cum să se adapteze în diferite situații sociale și a înțelege ce e important pentru ceilalți în sens etic și moral.

IV. Virtutea dreptății – se referă la abilitățile și trăsăturile care au legătură cu spiritul civic ce stă la baza unei societăți sănătoase. Aceasta cuprinde următoarele puncte tari de caracter:

- **Munca în echipă** (a fi un bun cetățean, a-și asuma răspundere socială, a fi loial) – se referă la capacitatea de a lucra optim în echipă, în grup, de a fi loial coechipierilor și de a-și asuma partea din munca împreună cu colegii.
- **Echitabilitatea** – se referă la abilitatea de a-i trata pe toți oamenii la fel, conform cu noțiunile de dreptate, cinste și justețe

și de a nu lăsa emoțiile personale să influențeze deciziile în legătură cu ceilalți.

- **Spiritul de conducător / Leadership** – se referă la abilitatea de a încuraja membrii grupului din care o persoană face parte să muncească și în același timp să păstreze relații amiabile în interiorul grupului, precum și de a organiza activități de grup.

V. Virtutea cumpătării – se referă la abilitățile și trăsăturile psihologice cu rol protectiv față de excese. Această virtute cuprinde următoarele puncte tari de caracter:

- **Iertarea** – se referă la abilitatea de a ierta persoanele care au greșit, de a accepta defectele celorlalți, de a le oferi o a doua șansă și de a nu exprima răzbunare.
- **Modestia** – se referă la abilitatea de a lăsa realizările să vorbească pentru ele însele și nu te privi continuu ca fiind mai bun decât alții.
- **Prudența** – se referă la abilitatea de a fi atent la alegerile făcute, de a nu asuma riscuri inutile și de a nu spune sau face lucruri care s-ar putea să fie regretate ulterior.
- **Autoreglarea** (autocontrol) – se referă la abilitatea de reglare emoțională și comportamentală, de a fi disciplinat în direcția controlului dorințelor, impulsurilor și emoțiilor.

VI. Virtutea transcendenței – se referă la factorii psihologici care țin de legătura cu universul și dau sens existenței. Aceasta cuprinde următoarele puncte tari de caracter:

- **Apreciere pentru frumusețe și excelență** (uimire, minunare) – se referă la abilitatea de a observa și aprecia frumusețea, excelența, performanța și talentul în diferite domenii ale vieții, de la natură, la artă, matematică, știință etc., dar și în viața de zi cu zi.
- **Recunoștință** – se referă la abilitatea de fi conștient de și recunoscător pentru lucrurile bune care se întâmplă, de a exprima gratitudine (a mulțumi) atunci când este nevoie.
- **Speranță** (optimism, orientare spre viitor) – se referă la abilitatea de a se aștepta ca viitorul să fie unul bun și de a munci în această direcție, de a crede într-un viitor pozitiv.
- **Umor** (spirit ludic) – se referă la capacitatea de a râde, de resimți veselie, de a-i face pe ceilalți să zâmbească, de a face glume, de a vedea partea pozitivă a lucrurilor.
- **Spiritualitate** (credință, sens) – se referă la abilitatea de a avea credințe coerente legate de scopul și sensul vieții, care modelează comportamentul și oferă confort emoțional.

Exercițiu:
Pentru a-și identifica trăsăturile pozitive de caracter și virtuțile care îi caracterizează, studenții sunt rugați să completeze chestionarul online disponibil și în limba română (Fig. 4): https://www.viacharacter.org/survey/surveys/takesurvey.
Se alocă 15 minute pentru acest exercițiu individual. Rezultatele se discută ulterior la nivel de grup, făcându-se referire la primele și ultimele trei puncte tari din raportul generat în format pdf.



Fig. 4. Pagina *Institute on VIA character*.
Sursa imaginii: www.viacharacter.org

3. MODURI DE ANALIZĂ A UNEI PROBLEME ETICE. CADRE ȘI REPERE ALE EVALUĂRII MORALE

***Notă:** În cadrul acestei întâlniri de curs, studenților li se recomandă parcurgerea capitolului II din manualul de „Etică și Integritate Academică” (Socaciu et al., 2018, Editura Universității din București), acesta putând fi accesat gratuit în format pdf.*

Acest capitol imersează studenții în ceea ce înseamnă procesul de **argumentare etică.** Se pornește de la prezentarea unui cadru general a ceea ce înseamnă susținerea de poziție în contextul discuțiilor în contradictorii, care pot fi adesea percepute de către audiență ca fiind certuri între persoane. Discuțiile contradictorii, fie acestea în cadru formal sau non-formal, sunt de obicei asociate cu implicare afectivă și manifestări comportamentale intense (limbaj non-verbal, posturi corporale etc.).

Pentru a răspunde la întrebarea când au loc de obicei aceste exprimări ale dezacordului puternic față de anumite afirmații, se va discuta exemplul oferit în Capitolul II de către Socaciu et al. (2018): „*Unii susțin că statul nu trebuie să mărească taxele, alții cred că bogații trebuie taxați mai mult, pentru a reduce sărăcia*”. Autorii explică faptul că miza dezbaterii în exemplul oferit este plasată dincolo de interesul personal, adică implică starea comunității și societății în general. Se observă că oamenii au tendința (și se simt oarecum datori)

de se implica puternic în discuții contradictorii când este vorba despre aspecte importante pentru existența umană (de exemplu, sărăcia, violența domestică, schimbările climatice, dezastrele ecologice etc.).

Argumentarea reprezintă mai mult decât simpla exprimare a unei opinii. Aici se poate analiza afirmația „*taxele nu trebuie mărite*”, în care se poate observa că aceasta exprimă de fapt o **concluzie**, iar argumentul reprezintă tot ceea ce se întâmplă înaintea concluziei. În acest caz, argumentul reprezintă răspunsul la întrebarea ***de ce*** taxele nu trebuie mărite (Socaciu et al., 2018).

În ceea ce privește **argumentul moral**, acesta reprezintă o înșiruire de dovezi și justificări care susțin o concluzie, putându-se deduce că un argument moral va susține o concluzie morală. Argumentele morale pot fi de obicei recunoscute prin termenii evaluativi pe care îi conțin, acestea oferind indicații despre cum ar fi recomandat sau cum trebuie să se acționeze: *bine, rău, corect, greșit, imoral, suferință, cruzime, compasiune, umilință, milă* etc. În acest context, studenților li se recomandă să analizeze rapid un articol apărut în presă (o știre) dintr-un jurnal local pe o temă legată de violență domestică sau cruzime față de animale și să identifice termenii evaluativi utilizați în alcătuirea știrii respective.

Un argument moral se încheie de obicei cu un imperativ (ce trebuie făcut), o recomandare sau permisiune despre cum să se acționeze, ce oblicații și permisiuni există. Se discută cu atenție faptul că nu toți termenii evaluativi sunt de natură morală, iar pentru a înțelege această diferență, autorii oferă pentru discuție exemplul „*mașină bună versus părinte bun*” (Socaciu et al., 2018). Așa cum s-a explicat mai

sus, o concluzie morală se încheie de obicei cu un **imperativ** (ce este moral sau nu să se facă). Sunt identificate două mari categorii de imperative:

- **Imperativele morale** – care poruncesc sau dictează o acțiune sau poziție, indiferent de dorințele particulare ale unei persoane (de exemplu, *Toate ființele vii trebuie tratate cu responsabilitate și respect*).
- **Imperativele prudențiale** – care țin cont de ceea ce se dorește la un moment dat (de exemplu, *Trebuie să învăț pe parcursul semestrului, ca să nu am surprize neplăcute la examen*).

În analiza argumentelor morale, chiar dacă acestea conțin un imperativ sau recomandare morală, este indicat să se țină cont și de natura raționamentului care susține punctul de vedere: Este acesta in **raționament moral**? Altfel spus, în procesul de elaborare a unui răspuns pentru o problemă etică, este nevoie de o **busolă**, care poate fi fie intuiția fiecărei persoane, fie apelarea la elemente informaționale formale de tip coduri de etică, cadre legislative naționale, Europene etc (Socaciu et al., 2018). Se constată că în identificarea calității morale a argumentelor, se ține în general cont dacă acestea au la bază **principii morale.**

Trei dintre cele mai cunoscute principii morale sunt următoarele: **principiul universalizării, al umanității și al fericirii generale**.

- **Principiul universalizării,** elaborat de către filosoful german Immanuel Kant este următorul: „*Acționează astfel încât ceea ce vrei să faci să poată deveni o lege universală pentru toți*

oamenii". Se pune adesea întrebarea dacă se dorește cu adevărat ca o anumită acțiune personală să fie imitată de toți indivizii speciei umane. Altfel spus, acest principiu al universalizării trece dincolo de voința individuală, în sensul că un argument moral bazat pe acest principiu nu va fi construit și gândit în termeni de preferințe personale.

- Un alt principiu des întâlnit în argumentarea morală, elaborat tot pe baza teoriei lui Immanuel Kant este **principiul umanității:** „*Acționează astfel încât să tratezi orice ființă umană ca scop în sine, nu doar ca mijloc*". Ideea de a trata celelalte persoane ca scopuri în sine și nu ca instrumente, presupune acordarea de importanță egală tuturor. Principiul mai poate fi interpretat și că nu este moral să ne folosim de ceilalți doar pentru a ne atinge scopurile personale.
- **Principiul utilității sau principiul fericirii generale** – acest principiu derivă din teoria eticii utilitariste, care a fost elaborată de către filosofii englezi Jeremy Bentham și John Stuart Mill (începutul secolului XIX). Chiar dacă fiecare individ funcționează în direcția asigurării stării de bine personale, etica utilitaristă susține orientarea spre nevoia de fericire generală a tuturor ființelor vii, a acelor ființe care sunt capabile să resimtă durere și plăcere (engl. *sentient beings*). Principiul utilității susține că „*acțiunile sunt morale în măsura în care produc cea mai mare cantitate de fericire pentru cel mai mare număr de indivizi*" (pentru mai multe detalii privind aceste principii, a se vedea Socaciu et al., 2018).

Judecățile morale pe care oamenii le fac de obicei asupra lucrurilor, acțiunilor și trăsăturilor unor persoane depind de foarte mulți factori individuali, culturali, familiali, societali, al căror impact modelator este transpus în credințe, valori și comportamente, unele dintre acestea încadrându-se la categoria **normelor sociale**. Pentru a ilustra multitudinea și diversitatea acestor factori cu impact asupra dezvoltării personale umane, studenților li se prezintă **teoria sistemelor ecologice** elaborată de Urie Bronfenbrenner.

Teoria sistemelor ecologice, cunoscută și ca modelul bioecologic (Bronfenbrenner, 2009) este construită pe ideea că dezvoltarea individului uman este rezultanta unor factori din medii diferite și a interacțiunilor directe și indirecte dintre acești factori. Conform acestei teorii, mediile în care are loc dezvoltarea unui copil spre persoană adultă sunt următoarele (Fig. 5):

- **Microsistem**: Se referă la instituțiile și grupurile care influențează cel mai imediat și direct dezvoltarea copilului: familie, școală, instituții religioase, cartier și colegi de joacă.
- **Mezosistem**: Constă din interconexiunile între microsisteme, de exemplu, interacțiunile dintre familie și profesori, sau între părinții colegilor copilului și familia acestuia.
- **Exosistem**: Se referă la conexiunile dintre mediile și contextele sociale care nu implică direct copilul. De exemplu, experiența unui copil acasă poate fi influențată de experiențele părinților acestuia la locul de muncă.
- **Macrosistem**: Descrie cultura generală care influențează copilul în curs de dezvoltare, precum și microsistemele și

mezosistemele încorporate în acele culturi: locația geografică, statutul socio-economic, sărăcia mediului de existență, etnie, existența sau nu a unei dizabilități etc. Membrii unui grup cultural împărtășesc adesea o identitate, tradiții și valori comune. Macrosistemele evoluează de-a lungul timpului și de la o generație la alta.

- **Cronosistem:** Constă din tiparul evenimentelor din mediu și tranzițiile de-a lungul cursului vieții, precum și din circumstanțele socio-istorice în schimbare.

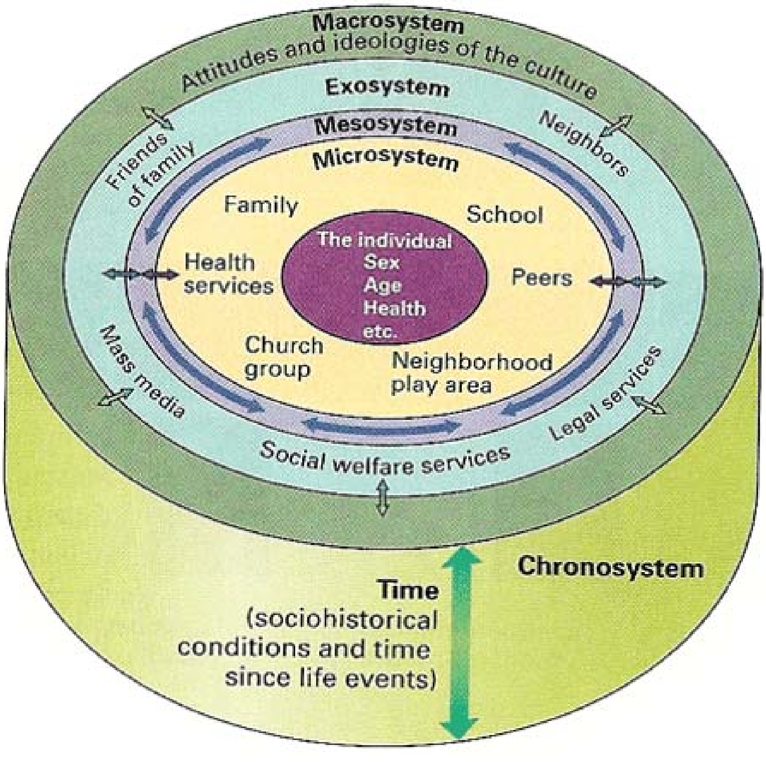


Fig. 5. Diagrama sistemelor ecologice multiple.
Sursa: https://sites.google.com/site/linneuspalmeudsmandhkr/research/a-holistic-view---bronfenbrenner

Exercițiu:

La finalul acestei întâlniri de curs, studenții vor dezbate și argumenta moral posibilele răspunsuri la următoarele două situații (exercițiul este preluat din Capitolul II, pagina 35, Socaciu et al., 2018). Răspunsurile se vor elabora pornind de la cele trei principii morale prezentate (universalizării, umanității și al fericirii generale).

Dilema macazului: *Un tren rulează scăpat total de sub control. În calea sa se află 5 oameni care au fost legați de șină de un răufăcător. Din fericire, există un macaz și o linie ocolitoare, dar pe care e un alt om legat de șină. Știi că numai de tine depinde soarta acestor oameni. Vei schimba macazul? Dacă nu faci nimic, trenul va ucide 5 persoane. Dacă schimbi macazul va ucide una și cinci vor fi salvate. E moral să ucizi o persoană pentru a salva cinci?*

Dilema pasarelei: *Un tren amenință să ucidă 5 oameni. Tu stai pe o pasarelă, deasupra liniilor, alături de o persoană străină corpolentă. Dacă o împingi pe linii, corpul său va opri trenul, salvând viața celor cinci persoane. Corpul tău, fiind firav, nu va opri trenul. O vei împinge? E moral să ucizi o persoană pentru a salva cinci?*

4. TRANSPUNEREA VALORILOR MORALE ÎN COMPORTAMENTE PROSOCIALE ÎN RÂNDUL STUDENȚILOR

Acest capitol debutează cu două întrebări adresate studenților, la care vor răspunde opțional în fața colegilor din sala de curs:

- *În ce tipuri de activități de ajutorare a oamenilor din comunitate v-ați implicat până în prezent?*
- *Au fost aceste activități conectate în vreun fel cu conținuturile cursurilor predate la liceu (sau la facultate, în cazul studenților care au absolvit deja o facultate)?*

Un aspect important în transpunerea valorilor morale în comportamente este reprezentat de înțelegerea **mecanismelor neurobiologice ale ajutorării** celorlalți aflați în nevoie (oameni și animale), adică ale **comportamentului prosocial.** În acest sens, studenții vor fi familiarizați în această întâlnire de curs cu studiile privind semnificația adaptativă și modelele biologice explicative ale comportamentului prosocial uman (Rossi, 2001; Rusu, 2020; Rusu, *în curs de publicare*).

În literatura de specialitate, comportamentul prosocial este definit cel mai adesea ca fiind „*o categorie largă de acțiuni realizate în beneficiul altor persoane*” (Penner et al., 2005). Conform acestei definiții, **voluntariatul**, care este frecvent menționat de către studenți în răspunsurile oferite la cele două întrebări de mai sus, se încadrează în categoria comportamentului prosocial la specia umană. Voluntariatul nu implică niciun beneficiu material sau așteptare de plată în vreun fel din partea beneficiarilor (Wilson & Musick, 1999) și se manifestă de obicei sub două forme:

- *voluntariatul formal sau sistematic*, care se realizează prin intermediul unor asociații și organizații;
- *voluntariatul informal sau non-sistematic*, care se face spontan, fie individual sau în grup, fără o organizare oferită de vreo asociație sau instituție, fiind adesea bazat pe situații care necesită rapid ajutor.

Indiferent de categoria de încadrare, se remarcă faptul că ambele tipuri de voluntariat sunt direcționate către persoane adesea necunoscute și fără conexiuni de tip rudenie cu studenții implicați, fiind considerate de unii autori ca acțiuni de succes în ceea ce privește asigurarea funcționării sociale a speciei umane. În plus, tot mai multe studii documentează faptul că voluntariatul poate aduce beneficii semnificative persoanelor implicate în astfel de acțiuni. Beneficiile au fost identificate la nivel de fericire subiectivă percepută și stare de bine individuală, acestea având în spate o serie de modificări neuro-fiziologice (Bekkers, Konrath, & Smith, 2016, citat în Rusu 2020).

O serie de studii experimentale indică faptul că studenții voluntari raportează un nivel mai crescut de stimă de sine și satisfacție față de viață în urma participării în activități orientate spre comunitate comparativ cu grupurile de control, în care studenții nu sunt implicați în voluntariat (Konrath, 2014; Rusu, 2020). Cu toate acestea, nu există încă un cadru unitar care să integreze mecanismele neuro-fiziologice ipotezate pentru a sta la baza beneficiilor raportate ale voluntarilor și de studenții care se implică în alte tipuri de activități de ajutorare a celorlalți.

Unul dintre elementele explicative ale acestor beneficii aduse de implicarea persoanelor în comportamente prosociale este **dopamina** (DOPA), un neurotransmițător asociat cu circuitul recompensei și cu afectele pozitive. De exemplu, s-a constatat că regiunile neuronale care produc dopamină sunt cele mai active atunci când o persoană realizează donații caritabile (Moll et al., 2006), contribuind la presupunerea că dopamina ar putea fi responsabilă de așa numită experiență a „strălucirii calde" (engl. *warm glow*) resimțită în momentul oferirii de ajutor (Andreoni, 1990; Ferguson et al., 2012; Rusu, *în curs de publicare*).

Un alt candidat la explicarea mecanismelor fiziologice ale comportamentului prosocial este **oxitocina**, un neuropeptid implicat în interacțiuni sociale pozitive. Deși există studii care indică faptul că oxitocina administrată nazal (comparativ cu administrarea unei substanțe de tip placebo) a fost asociată cu o creștere a motivației de a dona în context caritabil la participanții de sex masculin (Barazza et al., 2011), nu există încă studii care să examineze o legătură directă între eliberarea de oxitocină și manifestarea comportamentului de voluntariat.

Înțelegerea mecanismelor neuro-fiziologice ale comportamentelor morale față de ceilalți poate contribui la dezvoltarea civică a studenților prin cultivarea empatiei și respectului față de jur (oameni, animale și mediu), acesta făcând obiectul de studiu al unui domeniu din științele educației numit **educație bazată pe compasiune** (*humane education*), unde este inclusă și strategia de învățare spre comunitate (*Service-Learning*; Rusu, 2020).

Activitățile formale de ajutorare a celorlalți aflați în nevoie, cum ar fi voluntariatul formal și Service-Learning, susțin transpunerea în viața de zi cu zi a valorilor și principiilor cuprinse în Codurile de Etică, chiar dacă aceste activități sunt apariții relativ recente în istoria evoluției umane (de exemplu, programele formale de voluntariat datează de la mijlocul anilor 1800 (Harris et al., 2016, citat în Rusu, *în curs de publicare*). Cu toate acestea, datorită dezvoltării intense a mass-mediei, cei mai mulți oameni sunt expuși continuu informațiilor despre suferințele și amenințările la adresa supraviețuirii altor ființe, inclusiv a celor care nu se află în proximitatea lor fizică. Astfel, răspunsul empatic față de suferința altora poate activa motivația de a ajuta, chiar dacă persoana aflată în nevoie nu se găsește în imediata vecinătate a celui care poate oferi ajutor.

Una dintre soluțiile difuziei spre membrii speciei noastre umane a acestei motivații de a ajuta persoane în nevoie (aflate adesea la mii de kilometri distanță de noi) este apariția posibilității de a contribui prin donații online, sau de a redirecționa răspunsul empatic spre alte persoane din categoria celor care au nevoie de ajutor, prin implicarea în programe de voluntariat și de Service-Learning (servicii bazate pe

nevoile oamenilor, dar conectate cu conținutul diferitelor discipline, în direcția învățării experiențiale).

În contextul celei **de-a treia misiuni a universităților** (primele două misiuni fiind educația și cercetarea), și anume favorizarea dezvoltării civice și a implicării sociale a studenților și cadrelor didactice se acordă o importanță tot mai mare activităților orientate spre comunitate ale studenților, cum ar fi voluntariatul sau stagiile practice în care studenții reflectă critic asupra implicării lor (Pinheiro, Langa, & Pausits, 2015). Principalele componente care definesc competențele necesare pentru implicarea cadrelor didactice universitare în viața comunității prin intermediul programelor de învățare orientată spre comunitate au fost identificate ca fiind următoarele: cunoștințe (despre ceea ce înseamnă învățarea orientată spre comunitate a studenților, dacă există susținere din partea instituției, dacă există flexibilitate curriculară privind includerea unor componente de învățare spre comunitate în fișele de disciplină etc.), abilități și dispoziție pentru învățare spre comunitate (Dostillio, 2017).

Conform literaturii de specialitate, cele mai comune tipuri de activități orientate spre comunitate în care sunt implicați studenți sunt următoarele (Furco, 2011; Billing, 2000):

- ajutorarea persoanelor vârstnice prin suport social și facilitarea accesului la resursele necesare unei calități optime a vieții;
- activități legate de calitatea vieții animalelor, cum ar fi implicarea în munca din adăposturi publice, participarea la activități de capturare-sterilizare-returnare etc.;
- activități de sensibilizare/susținere a persoanelor cu dizabilități;

- activități legate de educație, inclusiv servicii de tutoriat și mentorat de tip student-pentru-student;
- activități legate de mediu, cum ar fi activități de ecologizare a campusului sau a altor zone, de reciclare a materialelor;
- activități legate de sănătate individuală și publică;
- activități legate de combaterea sărăciei etc.

Aceste tipuri de activități prezentate mai sus pot fi realizate fie *direct*, prin contact direct al studenților cu beneficiarii, sau *indirect*, prin campanii de conștientizare sau susținerea unor cauze, strângeri de fonduri etc.

La finalul întâlnirii de curs, se discută cu studenții o serie de **exemple de bune practici**, cum ar fi **bursa socială specială student-pentru-student**, care a reprezentat o acțiune organizată de studenții voluntari ai Biroului pentru Studenți cu Dizabilități ai Universității Babeș-Bolyai, desfășurată în anul 2015, sub coordonarea autoarei manualului. Această acțiune de tip învățare orientată spre comunitate a fost înscrisă pe platforma online *Roots & Shoots* a cercetătoarei britanice Jane Goodall, care promovează la nivel mondial acțiunile de respect față de oameni și natură, precum și atitudinile favorabile față de diversitate (Fig. 6). În cadrul acestui eveniment, s-a organizat unui târg caritabil de cărți și materiale de curs, pentru a asigura accesul la educație a unei studente cu diagnostic de scleroză multiplă). Pentru detalii, se recomandă consultarea informațiilor din acest material: https://www.rootsandshoots.org/project/learning-care-care-learning-student4student-scholarship.



Bursa Sociala Speciala „Student pentru student" - proiectul lunii noiembrie la UBB

Scris de Raisa Iosif dimensiunea fontului | Imprimare | E-mail | 0 comentariu

Studenții de la Facultatea de Psihologie și Științe ale Educației, împreună cu **Biroul pentru Studenți cu Dizabilități (BDS)** și **Asociația Studenților Psihologi din România (ASPR)** au organizat în perioada 12-17 octombrie 2015 un târg de obiecte, manuale și documente de studiu pentru a strânge bani pentru o tânără studentă care suferă de o formă severă de dizabilitate. Tinerii au apelat la această modalitate de a strânge bani, organizată pentru prima dată în UBB, în speranța că vor reuși să ofere colegei lor o bursă care o va ajuta să nu abandoneze studiile.

Publicat în Stiri

Etichetat cu stiri targ caritabil UBB bursa sociala speciala bursa sociala

Fig. 6. Imagine din cadrul evenimentului Bursa Socială Specială.
Sursa: https://www.campuscluj.ro/stiri/1825-bursa-sociala-speciala-student-pentru-student-proiectul-lunii-noiembrie-la-ubb.html

5. CARACTERISTICILE ȘI VALORILE UNEI UNIVERSITĂȚI MORALE

Notă: *În cadrul acestei întâlniri de curs, studenților li se recomandă parcurgerea capitolului III din manualul de „Etică și Integritate Academică" (Socaciu et al., 2018, Editura Universității din București), acesta putând fi accesat gratuit în format pdf.*

Misiunile de bază ale unei instituții de învățământ superior sunt de obicei în număr de trei: educație, cercetare și implicare civică prin relații ale membrilor instituției de învățământ superior cu comunitatea. Un scop transversal al tuturor celor trei misiuni ale unei universități moderne, indiferent de profilul acesteia, este de a forma oameni integri, de caracter, cu valori și comportamente morale, capabili de respect reciproc și implicări responsabile în profesiile lor, în familiile lor, comunitate și societate (Socaciu et al., 2018). Un mediu academic moral și sigur este de asemenea unul care favorizează starea de bine individuală și nivelul general de fericire și mulțumire al membrilor acestuia.

Analizând paginile de internet ale unor universități naționale și internaționale (secțiunile Misiuni și valori), se constată că există tot mai multe universități care au inclus în „misiunea" lor obiectivul de a deveni o instituție integră, morală, populată de oameni integri. Planurile strategice și operaționale ale universităților conțin de cele mai multe ori **mijloace concrete** prin care se poate atinge acest obiectiv, cum ar fi auditarea externă în cazul semnalării unor situații de risc moral, fraudare economică, fals în diplome etc.

Exercițiu:

Un exercițiu rapid propus studenților este de a introduce în motorul de căutare Google combinația de cuvinte-cheie „*scandal* + *diplome false* + *universitate* + *România*”. Se va discuta și reflecta critic asupra rezultatelor obținute.

În figura de mai jos se pot observa rezultatele obținute în câteva secunde folosind combinația de cuvinte-cheie din exercițiul propus (Fig. 7).

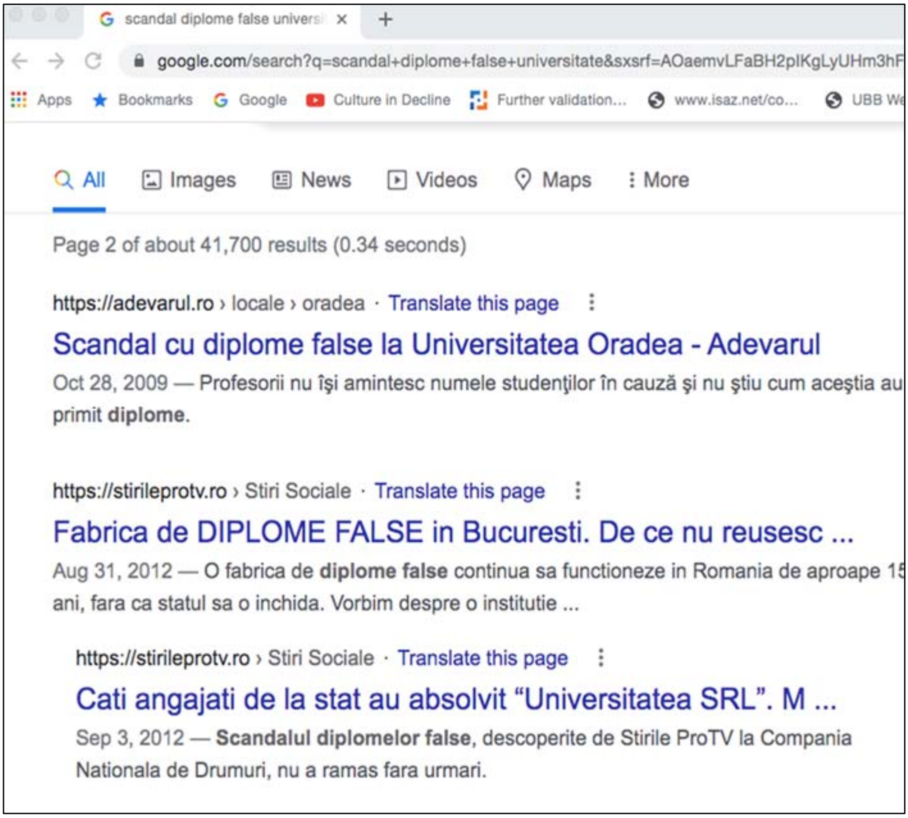


Fig. 7. Rezultatele căutării cu motorul Google folosind cuvintele cheie indicate: scandal + diplome false + universități + România.

Conform Socaciu et al. (2018), principalele **acțiuni imorale** raportate în universitățile românești și care au fost identificate în cadrul a două cercetări empirice realizate la distanță de zece ani (Miroiu, 2005; Puiu și Ogarca, 2015), sunt următoarele: favoritismul și evaluarea subiectivă din partea cadrelor didactice, hărțuirea sexuală pe linie ierarhică, nerespectarea proprietății intelectuale (cel mai adesea prin acțiuni de plagiarism), comunicarea deficitară în instituție, mita și cadourile oferite profesorilor, relațiile sexuale între studenți și profesori, utilizarea unui limbaj ofensator sau superior de către cadrele didactice, limbajul rece și nepoliticos al personalului administrativ în relația cu studenții, presiuni din partea profesorilor pentru ca studenții să le cumpere cărțile etc.

La fel ca în orice alt tip de organizație, într-o universitate se poate discuta despre moralitate la nivel **individual** și la nivel **colectiv.** Universitățile reprezintă un mediu sau climat organizațional bazat pe un set de **practici organizaționale,** care pot fi supuse și acestea evaluării după principii și reguli morale (Socaciu et al., 2018). Practicile organizaționale sunt manifestate prin **acțiunile membrilor** și formează **contextul moral** de luare a deciziilor etice în context instituțional. Altfel spus, **contextul moral organizațional** poate juca un **rol activ** în procesul de luare a deciziilor etice în raport cu acțiunile membrilor unei universități, în sensul că poate *constrânge* sau să *stimuleze* membrii universității să acționeze cu diferite intensități pe axa moral - imoral.

Contextul moral al unei instituții poate fi exprimat **explicit** prin proceduri clare, politici și reguli, sau **implicit**, prin atitudini, tradiții ale universității, valori pe care și le asumă informal, inclusiv prin acțiuni civice ale membrilor universități (de exemplu, organizarea și implicarea

de acțiuni de ajutorare a persoanelor în nevoie, inclusiv a studenților din medii defavorizate, accesibilizarea fizică a mediului de predare etc.).

Ignorarea dimensiunii morale a vieții universitare se asociază cu o serie de **riscuri**, care pot avea consecințe grave la nivel individual și/sau instituțional, cum ar fi: scăderea satisfacției față de locul de muncă, pierderi financiare, scăderea nivelului de încredere a viitorilor studenți, angajați etc.

Exercițiu de reflecție:

- Lipsa unui sistem clar de etică în cercetare îi pune în dificultate pe membrii universității care trimit manuscrise în jurnale unde se cere avizul etic legat de includerea animalelor sau a participanților umani în studiu. Întrebările care pot să apară în sensul evitării riscurilor morale, sunt: De unde se cere avizul etic? Cum se formulează acesta? Studenților li se recomandă să consulte informațiile oferite de către Comisia de Bioetică: https://www.usamvcluj.ro/universitatea/comisia-de-bioetica/
- Studenții care au de realizat rapoarte la diferite discipline sau lucrarea de licență pot avea dificultăți în lipsa unor linii-ghid de scriere academică. Cum se realizează corect citările în text și în referințele bibliografice, astfel încât să se evite plagiatul? Studenților li se recomandă să consulte cu atenție Ghidul de elaborare a lucrării de licență în cadrul Facultății de Zootehnie și Biotehnologii, unde se oferă informații clare privind scrierea academic, inclusiv strategii de evitare a plagiatului. https://fzb.usamvcluj.ro/wp-content/uploads/2021/02/Ghid-tehnoredactare-proiecte-diploma-2021.pdf.

Pentru a crea o universitate morală la nivel de climat organizațional, se consideră că este necesar ca membrii acesteia să **internalizeze** o serie de **virtuți morale organizaționale** în toate practicile și procesele care au loc în instituție, astfel încât membrii comunității academice să se comporte etic și să prevină comportamentele și atitudinile cu risc moral. În lipsa unui cadru moral clar și a unor linii-ghid privind etica, există riscul ca membrii comunității academice să utilizeze scale proprii de evaluare și să deducă nu întotdeauna corect ceea ce este moral și imoral. De aceea, se consideră că **virtuțile sau calitățile organizaționale**i pot funcționa ca repere morale pentru membrii comunității (Socaciu et al., 2018). Mai jos sunt prezentate descrierile a **șapte virtuți** necesare pentru ca o universitate să fie considerată morală (Kaptein, 2008, citat în Socaciu et al., 2018.)

(1) **Claritatea** – în cadrul acestei virtuți, membrii universității pot evalua măsura în care exigențele morale ale universității față de conduita membrilor acesteia sunt exprimate clar, fără ambiguități, sub formă de reguli sau direcții de comportament în cadrul politicilor și procedurilor formale de etică (de exemplu, Codul de etică, Carta Universității, Regulamentul de organizare și funcționare a Comisiei de Etică etc.), precum și în discuții informale (de exemplu, în cadrul unor evenimente de formare de tip training, în interacțiunea studenți-profesori). Important de menționat este că exigențele morale la nivel instituțional nu trebuie să fie exagerate și nici specificate până în ultimul detaliu, scopul acestora fiind de a oferi linii-ghid

pentru comportamentele morale, nu de a supraîncărca membrii comunității academice și de ale dilua liberul arbitru.

(2) **Consistența** – în cadrul acestei virtuți, se evaluează gradul în care exigențele morale ale universității față de conduita membrilor acesteia sunt coerente, fără contradicții. De exemplu, se urmărește dacă modelul oferit de cadrele didactice cursanților sau de superiorii ierarhici personalului administrativ este unul în acord cu **normele morale** exprimate de politicile și procedurile etice ale universității, cum ar fi cele din Codul de Etică. Se recomandă studenților să consulte Raportul anual al Comisiei de Etică al USAMVCN pentru a analiza care sunt cazurile semnalate în cadrul instituțional și ce tip de norme morale au fost încălcate.

(3) **Realizabilitatea** – în cadrul acestei virtuți, se evaluează modul în care universitatea stabilește exigențe morale de comportament care pot fi atinse în mod realist de membrii acesteia. De exemplu, dacă aceștia au la dispoziție toate resursele necesare (timp, competențe adecvate, echipament, buget etc.) pentru a îndeplini responsabilitățile ce le-au fost trasate, astfel încât să nu se recurgă la acțiuni care se abat de la normele de etică pentru a-și îndeplini sarcinile cerute în timp real. De exemplu, atunci când sunt stabilite cerințe exagerate de rezultate în cercetare (cum ar fi o valoare crescută a indicelui de citare Hirsch, indiferent de domeniu), acestea pot conduce la o eventuală fabricare a datelor unui studiu. Studenților li se explică în contextul acestei valori ce înseamnă indicele Hirsch

ca indicator de calitate și performanță, insistând asupra aspectului că acesta permite compararea performanței în publicații științifice doar în interiorul aceluiași domeniu. De exemplu, cercetătorii din domeniul zootehnie nu se recomandă să fie comparați doar pe baza indicelui Hirsch cu cercetătorii din domeniul genetică medicală. Un articol recomandat studenților pentru a înțelege pericolele asociate cu impunerea unei anumite valori crescute ale indicelui Hirsch pentru promovabilitate, de exemplu, este acesta: https://theconversation.com/explainer-what-is-an-h-index-and-how-is-it-calculated-41162

(4) **Susținerea** – prin această virtute se evaluează modurile în care universitatea îi încurajează sau, dimpotrivă, îi demotivează pe membri să adopte un comportament etic. Mai exact, dacă prin respectarea normelor morale membrii au de câștigat sau de suferit în activitatea lor cotidiană (ce costuri și ce beneficii pot exista). De exemplu, ce costuri și beneficii personale și ca membru al universității are un student care raportează acțiuni imorale ale unui profesor: va fi acesta ulterior apreciat de colegi și celelalte cadre didactice sau, dimpotrivă, va fi marginalizat sau stigmatizat? În cadrul acestei valori, se discută conceptul de **avertizori de integritate**.

Avertizarea de integritate se bazează pe ideile de colaborare, complicitate și avertizarea a unor probleme legate de integritate academică (în engleză: *whistleblowing*). Conform autorilor Socaciu et al. (2018), persoanele din interiorul unor organizații care își asumă rolul de a semnala către Comisia de etică (sau public) acțiuni ale membrilor

organizației care se abat în mod semnificativ normele etice și/sau legale sunt numite în limbajul juridic din România „avertizori de integritate”. În contextul prezentării acestui concept, studenților li se va prezenta un material video de tip TED x talk susținut de Dr. Emilia Șercan, jurnalist de investigație din România (Fig. 8).



Fig. 8. Prezentarea de tip TED x Talk a Dr. Emilia Șercan. Sursa: https://www.ted.com/talks/emilia_ercan_impotriva_fabricii_de_doctorate

După prezentarea acestui material video, studenții vor identifica împreună cu cadrul didactic acele informații legate de modul de depunere a sesizărilor către Comisia de Etică și protejarea avertizorilor de integritate, prin citirea împreună cu cadrul didactic a articolelor din Codul de Etică al USAMVCN și din Regulamentul de organizare și funcționare a Comisiei de Etică a USAMVCN (de exemplu, depunerea

sesizării semnate și în plic închis, procedura de abordare a sesizării de către Comisia de Etică). De asemenea, studenții vor fi familiarizați cu cadrul legislativ național de oferire de protecție pentru avertizorii de integritate, cum ar fi Legea nr. 571/2004.

(5) **Vizibilitatea** – în cadrul acestei virtuți, se evaluează gradul în care universitatea asigură în mod vizibil monitorizarea atitudinilor și comportamentelor imorale, astfel încât acestea să poată fi identificate și aduse la cunoștința Comisiei de Etică, precum și cum se pot preveni abaterile de la comportamentele etice. De exemplu, prevenția se poate realiza printr-o atentă monitorizare împotriva plagiatului a lucrărilor de licență și dizertație, dar și prin informarea studenților încă din anul I privind ce înseamnă corectitudinea și onestitatea academică.

(6) **Criticabilitatea** – prin această virtute se evaluează modurile în care universitatea asigură mijloacele formale și informale prin care membrii acesteia pot să discute deschis o serie de probleme și/sau dileme etice. Astfel de analize critice pot fi realizate prin discuțiile cu un consilier de etică din cadrul universității, prin organizarea unor training-uri sau workshop-uri de etică și integritate academică, a unor seri de discuții între studenți din diferiți ani și specializări, între studenți și profesori, prin facilitarea unor platforme de discuții, fie online, fie fizic, cum ar fi existența unui perete de exprimare a opiniilor legate de interacțiunile profesori-studenți, personal administrativ-studenți etc.

(7) **Sancționabilitatea** – în cadrul acestei valori, se evaluează modurile în care universitatea sancționează încălcarea regulilor morale și răsplătește acele comportamente morale ale membrilor săi (cum ar fi merituozitatea și profesionalismul). De exemplu, această valoare poate fi instrumentată prin introducerea în procedurile de evaluare a unor **indicatori** privind **conduita morală**, sau prin sancționarea imediată și fermă a copiatului ori falsificării de date, astfel încât membrii să fie stimulați să repete comportamentele morale și descurajați să încalce regulile incluse în Codul de Etică al USAMVCN. De asemenea, se recomandă ca sancțiunile sau recompensele la nivel instituțional să fie proporționale cu gravitatea abaterilor, respectiv cu meritul de a respecta anumite reguli etice

Notă: *pentru mai multe detalii legate virtuțile unei universități morale prezentate mai sus, a se vedea capitolul III din Socaciu et al. (2018).*

6. REGULI MORALE SPECIFICE UNIVERSITĂȚILOR LA NIVEL DE INTERACȚIUNI SOCIALE ȘI INFRASTRUCTURĂ

Notă: *În cadrul acestei întâlniri de curs, studenților li se recomandă parcurgerea capitolului IV din manualul de „Etică și Integritate Academică" (Socaciu et al., 2018, Editura Universității din București), acesta putând fi accesat gratuit în format pdf.*

Așa cum s-a prezentat în capitolele anterioare, universitățile din România, la fel ca alte instituții de învățământ superior din lume, au elaborate Coduri de Etică și regulamente de organizare și funcționare a Comisiilor de Etică. Prin acestea, membrii unei Universități care se angajează să respecte o serie de valori și principii morale, din care decurg reguli morale specifice, cu rolul de a ghida deciziile etice și de a oferi un model de comportament moral tuturor membrilor comunității academice, în toate categoriile de interacțiuni dintre aceștia, atât în cadru formal, cât și non-formal sau informal.

Valorile morale (de exemplu: onestitate, integritate, libertate) sunt cel mai adesea definite ca fiind standarde culturale valabile pentru toți membrii unei organizații, care ghidează comportamentul moral și stau la baza unor mecanisme de decizie la nivel de gândire și implicare emoțională în implicarea în anumite acțiuni. Altfel spus, aceste valori funcționează ca repere morale și stau la baza principiilor etice, cum ar fi principiul universalizării sau al fericirii generale, care au fost descrise

în capitolele anterioare ale acestui manual. Important de menționat este că **principiile etice** nu sunt reguli de conduită ele însele, ci reprezintă **criterii majore** care întemeiază și justifică regulile de conduită (Socaciu et al., 2018). **Regulile morale** sau standardele morale există sub forma unor obligații sau interdicții, care indică mult mai clar ce este potrivit sau nu să se facă din punct de vedere moral.

Exercițiu:
În cadrul acestui exercițiu, studenții vor avea 10 minute la dispoziție să identifice în Codul de etică al USAMVCN, care este disponibil online, câteva reguli și obligații morale ale membrilor comunității academice (cadre didactice, studenți și personal administrativ), folosind cuvintele cheie „onestitate”, „autonomie personală”, „toleranță”, „hărțuire”. Fiecare student va prezenta pe scurt articolele și alineatele identificate, acestea fiind discutate la nivel de grup cu ajutorul cadrului didactic.

În timpul părții finale a exercițiului prezentat mai sus, studenții vor fi imersați în ceea ce înseamnă **regulile de etichetă (conduită)** aplicabile în spațiul academic, care *nu sunt specificate în documente oficiale* precum Codul de etică al unei universități. Exemple de reguli de etichetă pot fi găsite în orice material care abordează subiectul bunelor maniere (și a „celor șapte ani de acasă”). În capitolul IV din Socaciu et al. (2018) sunt oferite exemple concrete de reguli de conduită recomandate studenților înscriși la Universitatea din București, cum ar fi conduita în interacțiunea student-student, interacțiunea profesor-

student la clasă și în afara acesteia. Mai jos sunt câteva exemple preluate din manual (Socaciu et al., 2018):

- *„Dacă aveți întrebări legate de subiectul discutat, sunteți liber/ă să întrerupeți, ridicând mâna. Este recomandat să vă notați întrebarea și să așteptați câteva minute, s-ar putea ca desfășurarea discuției să vă ofere un răspuns.*
- *Nu puneți întrebări personale în timpul cursului/ seminarului.*
- *Limbajul licențios este inacceptabil în prezența unui cadru didactic în timpul activităților academice."*

Având în vedere că o universitate cuprinde o diversitate mare de persoane în termeni de existență a unor forme de dizabilități, cerințe speciale, diversitate de gen etc., studenții vor fi familiarizați cu o serie de definiții ale unor concepte care facilitează ideea de **acces pentru toți** (în engleză *Access for all*) într-un spațiu academic incluziv, atât la nivel de atitudini, comportamente, cât și infrastructură. Aceste definiții au fost preluate din materialul elaborat de Alina S. Rusu în cadrul publicației „Strategic framework for equity in higher education institutions" (proiect IEMU, UEFISCDI), intitulat „*Crearea de structuri/birouri în universități care să gestioneze servicii pentru integrarea studenților cu dizabilități*" (Rusu, 2015).

- **Deficiența**: Se referă la pierderea de substanță sau alterarea unei funcțiuni psihologice, fiziologice sau anatomice (deficiențe senzoriale precum cecitatea, surditate, deficiențe privind memoria, limbajul; deficiențe locomotorii).
- **Dizabilitate**: Potrivit Organizației Mondiale a Sănătății (WHO, 2001), dizabilitate = orice tip de restricție sau lipsă rezultată în

urma unei deficiențe, a capacității/ abilității de a îndeplini o activitate în maniera sau la nivelul considerat în limite normale pentru o ființă umană.

- **Handicap**: Conform Normativului 189/2013, handicapul este definit ca dezavantajul social rezultat din conjugarea a două grupe de elemente: *interne*, legate de individ și deficiențele sale și *externe*, independente de individ, legate de mediul fizic și social sau de o situație de incapacitate (Normativ 189/2013).
- **Egalitatea la nivel de șanse (echitate):** Conform LN 448/2006 (Art. 5), egalizarea șanselor este definit ca fiind procesul prin care diferite structuri sociale și de mediu, infrastructura, serviciile informative sau documentare devin disponibile și persoanelor cu handicap.
- **Adaptarea**: Conform LN 448/2006 (Art. 5), adaptarea reprezintă procesul de transformare a mediului fizic și informațional, a produselor sau sistemelor, pentru a le face disponibile și persoanelor cu handicap.

Având ca punct de pornire definițiile oferite mai sus, studenții vor putea înțelege mai ușor conceptul de **acces pentru toți**, care are la bază ideea de **Design Universal** (DU), atribuit unui arhitect utilizator de fotoliu rulant, Ron Mace (1980). Ideea designului universal referă la planificarea produselor și spațiilor astfel încât acestea să poată fi utilizate **de la început** de către toți oamenii, fără să fie nevoie de adaptări speciale ulterioare (Center for Universal Design, 1997).

Principiile care susțin ideea de Design Universal se regăsesc la nivel de cadru legislativ național în articolele 61, 62, 64 și 65 ale Legii

Naționale 448/2006, în care se face referire la **măsuri specifice** de asigurare a accesului fizic, informațional și comunicațional pentru persoanele cu dizabilități, aceste măsuri contribuind la susținerea valorilor de autonomie personală și respect, așa cum sunt acestea regăsite în Codul de Etică al USAMVCN.

Mai jos sunt prezentate câteva **măsuri specifice cu caracter de obligativitate** pentru autoritățile publice (conform Articolului 61, LN 448/2006):

- să promoveze și să implementeze conceptul **Acces pentru toți** la nivel de instituție, pentru a împiedica crearea de noi bariere (psihologice și fizice) și apariția unor noi surse de discriminare;
- să sprijine cercetarea, dezvoltarea și producția de noi tehnologii de informare și comunicare și tehnologii asistive;
- să faciliteze accesul persoanelor cu handicap la noile tehnologii;
- să asigure accesul la informațiile publice pentru persoanele cu handicap;
- să asigure interpreți autorizați ai limbajului mimico-gestual și ai limbajului specific persoanelor cu surdocecitate".

Având în vedere că instituțiile bugetare sunt subordonate autorităților publice, aceste măsuri specifice ar trebui să se regăsească la nivel de regulamente și proceduri instituționale referitoare la studenții și angajații cu dizabilități.

Un exemplu de activități educaționale prin care studenții pot învăța despre nevoile de accesibilizare fizică a spațiului pentru persoanele cu dizabilități, cum ar fi cele motorii (de exemplu, utilizatori

de fotolii rulante), este organizarea unui workshop cu specialiști în domeniul accesibilității, cum este cel prezentat în figura de mai jos (preluată de pe site-ul oficial la Biroului pentru Studenți cu Dizabilități al Universității Babeș-Bolyai, coordonat de Alina S. Rusu în perioada 2014-2017). În figură se poate observa cum studenții asistă la demonstrații de manipulare a scaunului rulant de către colegi de ai lor cu dizabilități motorii, alături de reprezentanți ai Fundației Motivation România, care se ocupă, printre altele, de evaluarea accesibilității spațiilor fizice în diferite instituții și oferirea de recomandări (Fig. 9). O astfel de recomandare a constat în achiziția de rampe telescopice mobile, ușor de instalat în zonele unde construcția lifturilor sau a rampelor de acces este complicată sau necesită foarte mult timp.


Seminar despre accesibilizare și pregătire pentru viața independentă a persoanelor cu dizabilități - Fundația Motivation se prezintă

Posted on October 3, 2014

Unde și când: Sala Club a Colegiului Academic al UBB (Str. E. de Martonne nr. 1, Cluj-Napoca), miercuri, 8 octombrie 2014, orele 16:00-18:00 Participanți: Studenți cu dizabilități ai UBB, reprezentanți ai studenților (CSUBB, asociații studențești), personal UBB, voluntari BSD. Intrarea …

Fig. 9. Imagine din cadrul Seminarului de sensibilizare susținut de Fundația Motivation. Sursa: http://bsd.centre.ubbcluj.ro/en/

7. INSTRUMENTE INSTITUȚIONALE PENTRU PROMOVAREA ETICII ȘI INTEGRITĂȚII ACADEMICE

Notă: *În cadrul acestei întâlniri de curs, studenților li se recomandă parcurgerea capitolului IV din manualul de „Etică și Integritate Academică" (Socaciu et al., 2018, Editura Universității din București), acesta putând fi accesat gratuit în format pdf.*

În cadrul acestei întâlniri de curs, studenții vor fi familiarizați cu tipurile de instrumente instituționale pe care le poate implementa o universitate pentru a răspunde provocărilor de natură etică, cum pot fi acestea dezvoltate și de către cine. Se va insista pe rolul studenților în procesul de dezvoltare și implementare a acestor instrumente, menționându-se că o cunoaștere cât mai bună și mai clară a acestora facilitează prevenția abaterilor de la regulile morale și la asigurarea unui climat instituțional pozitiv, în acord cu virtuțile care caracterizează o universitate morală.

Pentru a înțelege cadrul normativ specific eticii instituționale și a instrumentelor de implementare a regulilor și principiilor cuprinse în Codul de Etică, Socaciu et al. (2018) propun un exercițiu mental de **caz ipotetic** de plasare a studenților în rolul unei persoane din conducerea unei universități, aflată în situația de a implementa măsuri de combatere a practicii plagiatului în rândul studenților.

În procesul de analiză a cazului, se prezintă două tipuri de strategii de abordare a problemei combaterii plagiatului, după cum urmează:

- Prima abordare strategică se referă la elaborarea unor reguli care ar combate plagiatul ca fenomen în universitate. Această abordare este cunoscută ca strategia de „**conformitate**” (în engleză, *compliance*). Se poate observa că este o abordare de tip *top down,* în care accentul cade pe reguli, respectarea acestora și sancționarea abaterii de la acestea.
- A doua abordare vizează caracterul studenților, fiind considerată de tip *bottom up*. În cazul acestei abordări sunt luate în considerare cauzele care îi determină pe studenți să plagieze, care ar putea fi lipsa cunoștințelor procedurale de elaborare a unui text academic (de exemplu, nu știu cum să citeze ideile exprimate în text și adesea recurg la copy-paste, fără a fi conștienți că se încalcă reguli de etică privind onestitatea intelectuală și drepturile de autor). Această abordare poartă denumirea de „**integritate**” (în engleză, *integrity*) și se concentrează pe modelarea caracterului studenților și pe identificarea valorilor morale care se găsesc în spatele acțiunilor studenților. Strategia integrității are ca scop facilitarea internalizării de către membrii comunității academice a valorilor incluse în Codul de Etică, prin transpunerea acestora în atitudini și comportamente.

În ceea ce privește procesul de implementare a strategiei **conformității**, primul pas în cazul prezentat de combatere a plagiatului ar putea fi realizarea unui sistem de reguli sau readucerea în atenția Consiliului de Administrație a regulilor existente deja în Codul de Etică.

Următorul pas ar fi elaborarea unor proceduri clare, ușor de înțeles și realizat, care să vizeze direct prevenția plagiatului, cum ar fi verificarea lucrărilor elaborate de către studenți cu ajutorul unor instrumente de tip software pentru analiza de similitudine a textului scris cu textele existente în bazele de date.

Tot în contextul elaborării procedurilor în cadrul strategiei de tip conformitate, o soluție ar fi specificarea foarte clară într-un Ghid de Elaborare a referatelor și lucrărilor de licență, că se va realiza monitorizarea comportamentului de plagiat și aplicarea unor sancțiuni în funcție de intensitatea și gravitatea faptei. De exemplu, în Ghidul de tehnoredactare a lucrărilor de diplomă disponibil online pe site-ul Facultății de Zootehnie și Biotehnologii al USAMVCN, există un pasaj comprehensiv referitor la plagiat și sancționarea acestuia. Această specificare va fi făcută și în Regulamentul de organizare și funcționare al Comisiei de Etică (Fig. 10).


UNIVERSITATEA DE ŞTIINŢE AGRICOLE ŞI MEDICINĂ VETERINARĂ CLUJ-NAPOCA
Calea Mănăştur 3-5, 400372, Cluj-Napoca
Tel: 0264-596.384, Fax: 0264-593.792
www.usamvcluj.ro

RU 26

REGULAMENTUL DE ORGANIZARE ŞI FUNCŢIONARE
AL COMISIEI DE ETICĂ UNIVERSITARĂ

ARTICOLUL 1 – Date generale

(1) Comisia de etică universitară a Universităţii de Ştiinţe Agricole şi Medicină Veterinară din Cluj-Napoca (denumită în continuare CE) este o structură autonomă care funcţionează conform Legii Educaţiei Naţionale nr. 1/2011, cu modificările şi completările ulterioare, ale Legii nr. 206/2004 privind buna conduită în cercetarea ştiinţifică, cu modificările şi completările ulterioare, conform Cartei universitare, respectiv Codului de etică şi deontologie profesională universitară, a Regulamentului propriu de funcţionare a CE, aprobate de Senatul universităţii şi a tuturor normelor legale în vigoare.

Fig. 10. Paragraful de prezentare a RU26. Sursa: https://www.usamvcluj.ro/wp-content/uploads/2020/03/RU-26-1.pdf

În ceea ce privește potențialele **probleme asociate implementării** măsurilor de combatere a plagiatului în contextul strategiei de tip **conformitate**, mai jos sunt sumarizate câteva dintre acestea (pentru detalii, studenții sunt îndrumați spre capitolul IV, subcapitolele 1 și 2 din Socaciu et al., 2018):

- *Probleme legate de procedurile de implementare a măsurilor anti-plagiat:* În caz că se decide folosirea unui program anti-plagiat, se pune problema pregătirii utilizatorilor și a deciderii unui coeficient de similaritate acceptat. De asemenea, se pune întrebarea dacă un coordonator de lucrare de diplomă va fi nevoit să realizeze rapoarte justificative pentru analiza de similitudine. Este nevoie de aceste rapoarte și în cadrul eseurilor și referatelor din cadrul proiectelor de semestru? O analiză de nevoi în ceea ce privește pregătirea și disponibilitatea profesorilor de a analiza lucrările ar putea oferi răspunsuri mai clare privind implementarea. În unele universități din lume, studenții realizează singuri analiza de similitudine și încarcă rezultatul raportului în platforma de examinare, astfel încât cadrul didactic să îl poată vizualiza.
- *Probleme legate de procedurile de sancționare a plagiatului:* De cele mai multe ori, când ne referim la reguli pentru a combate plagiatul, sunt necesare sancțiuni pentru a te asigura că persoanele vizate se vor conforma. În cazul de față pot exista două tipuri de sancțiuni: **sancționarea profesorilor** care nu verifică lucrările cu programul anti-plagiat și **sancționarea studenților** care au fost prinși că au plagiat. Sancțiunile pot

varia în funcție de gravitate, dacă profesorul sau studentul sunt sau nu la prima abatere. Dacă studentul este la prima abatere, o mustrare din partea profesorilor ar putea fi suficientă, urmând ca, în viitor, dacă va continua să plagieze, să fie sancționat mult mai sever. În ultimul caz apare un alt tip de problemă, care ține de implementarea regulilor: va fi nevoie și de ținerea unei evidențe pentru ca profesorii să știe dacă un student este sau nu la prima abatere.

Unul dintre aspectele negative specifice abordării instituționale a conformității este tendința excesivă de a birocratiza aceste instrumente, cu alte cuvinte de a crea din ce în ce mai multe reguli care devin incognoscibile celor care nu le dedică foarte mult timp și atenție. În cazuri extreme, un astfel de sistem îi poate chiar descuraja pe cei nedreptățiți să ia atitudine.

În ceea ce privește **implementarea** măsurilor de combatere a plagiatului în contextul **strategiei de tip integritate**, se menționează din nou că, în cadrul acestei abordări, accentul se pune pe dezvoltarea caracterului moral al membrilor unei universități, nu direct pe dezvoltarea și monitorizarea respectării unui set de reguli. Conform autorilor Socaciu et al. (2018), din perspectiva integrității ca valoare, pentru a preveni și reduce fenomenul plagiatului, se consideră esențial ca studenții și profesorii trebuie să manifeste onestitate academică. Altfel spus, oamenii vor fi mai motivați să nu plagieze și să reacționeze puternic împotriva acestui comportament dacă dau dovadă de onestitate intelectuală ca valoare în acțiune.

Implementarea unei strategii instituționale de tip integritate se face de regulă din interior, nu cu impunere de reglementări din exterior.

Mai jos sunt sumarizate câteva instrumente specifice strategiei de tip integritate (pentru detalii, a se vedea capitolul IV, subcapitolele 1 și 2 din Socaciu et al., 2018):

- *Programe de sensibilizare (training, workshop):* În astfel de programe, membrii unei comunități sunt „sensibilizați” față de probleme specifice de natură etică, în cazul de față, această problemă fiind plagiatul. Participanților le pot fi relatate cazuri reale sau fictive care pun în evidență problema și consecințele acesteia în prezent și în viitor. Sensibilizarea se poate face și pentru studenții care nu plagiază, dar care nu știu cum să procedeze când sesizează acțiuni de plagiat în rândul colegilor lor, fiind astfel în poziția de martori tăcuți. Se pot prezenta aici rezultate ale căutărilor pe Google privind lucrările de licență cumpărate, discutându-se că un astfel de comportament impactează negativ reputația unei instituții unde sunt înscriși și studenții care nu recurg la astfel de practici. Tot în cadrul unor sesiuni de tip training de sensibilizare, pot fi invitate persoane reprezentative din domeniul de interes al studenților (cercetători, artiști, absolvenți de succes etc.).

Onestitatea intelectuală poate fi promovată în acest fel ca parte a unei rețete de succes în orice carieră. În acest sens, absolvenții pot juca un rol important în transmiterea de valori morale către actualii studenți. Un exemplu de întâlnire cu absolvenții îl reprezintă evenimentele de tip Zilele Orientării în Carieră, organizate periodic la USAMVCN în cadrul Centrului de Consiliere și Orientare în Carieră: https://www.usamvcluj.ro/universitatea/centrul-de-consiliere-si-orientare-in-cariera/.

O altă strategie care se poate utiliza în cadrul training-urilor de sensibilizare este ***Biblioteca vie*** sau ***cartea vie***, care reprezintă un instrument pedagogic acceptat la nivel internațional de transmitere a informațiilor despre experiențele de viață și profesionale ale unei persoane într-o manieră care previne prejudecățile și discriminarea (Fig. 11). Metoda cărții vii funcționează pe principiul deschiderii sau împrumutării unei cărți dintr-o bibliotecă, doar că această carte reprezintă de fapt o persoană, încurajându-se dialogul deschis între cititor și carte (Little et al., 2011).

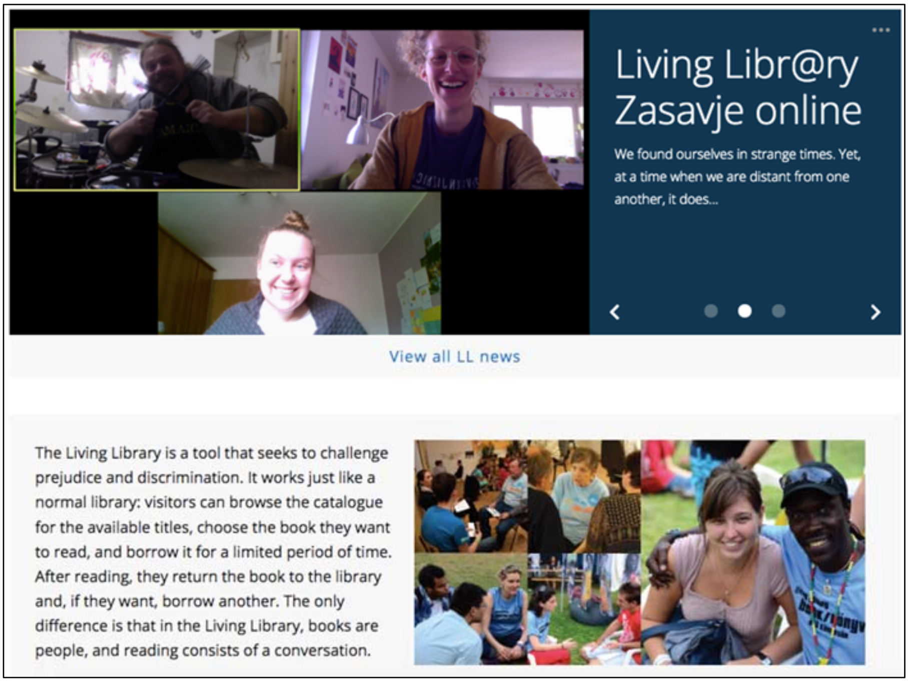


Fig. 11. Descrierea metodei Bibliotecii Vii.
Sursa: https://www.coe.int/en/web/youth/living-library

- *Programe de dezbatere a unor probleme de natură morală:* Dezbaterile academice reprezintă un alt instrument util prin care studenții ar putea să își însușească anumite valori morale, prin argumentarea de către aceștia a poziție pro sau contra activităților de plagiat în rândul studenților. Participanții pot fi rugați să realizeze o ierarhie a acestor argumente, pornind de la cele pe care le cred ei ca fiind cele mai importante (Socaciu et al., 2018). În aceste dezbateri se pot discuta cazuri reale preluate din rapoartele anuale ale Comisiei de Etică a USAMVCN sau ale altor universități.

Unul dintre dezavantajele abordării instituționale bazate pe integritate este considerat că provine din faptul că măsurile implementate nu oferă întotdeauna soluții clare și evidente (Socaciu et al., 2018). O abordare hibridă formată din cele două strategii (conformitate și integritate) poate funcționa eficient în funcție de gradul de internalizare a anumitor valori deja existente, precum și a problemei morale care este nevoie să fie abordată.

De exemplu, în cazul studenților din anul I, sistemul bazat pe conformitate este adesea mai eficient în combaterea tendinței de plagiat, mai ales dacă există **rute etice** de implementare a măsurilor foarte clar formulate, care să nu permită ambiguități la nivel de interpretare. Aceste rute etice sunt cel mai adesea cuprinse în tipurile de coduri de etică și proceduri de funcționare și organizare ale comisiilor aferente codurilor, cum ar fi Comisia de Etică și Comisia de Etică a Cercetării (sau de Bioetică).

Studenții din anul I pot fi expuși încă de la începutul primului semestru la informații privind existența acestor coduri și comisii, în special a atribuțiilor acestora, precum și a cadrului legislativ național care susține funcționarea lor. Astfel, potrivit Legii Educației Naționale, la nivelul fiecărei universități trebuie să funcționeze o Comisie de Etică (CE). Activitatea acestei comisii vizează atât personalul didactic și de cercetare, cât și studenții, personalul didactic auxiliar sau alți membri ai Universității, inclusiv cei cu titluri onorifice.

În încheierea acestei întâlniri de curs, studenților li se amintește să consulte componența Comisiilor de Etică și de Bioetică din cadrul USAMVCN, identificând astfel persoanele reprezentative din partea studenților, precum și din partea Facultății de Zootehnie și Biotehnologii a USAMV Cluj-Napoca.

REFERINȚE BIBLIOGRAFICE

Andreoni, J. (1990). Impure altruism and donations to public goods: A theory of warm glow Giving. *Economic Journal*, *100*, 464-477.

Barraza, J.A., McCullogh, M.E., Ahmadi, S., & Zach, P.J. (2011). Oxytocin infusion increases charitable donations regardless of monetary resources. *Hormones and Behavior*, *60*, 148-151.

Bekkers, R., Konrath, S. H., & Smith, D. H. (2016). Physiological correlates of volunteering. In Smith, D.H., Stebbins, R.A., & Grotz, J. (Eds.). *The Palgrave handbook of volunteering, civic participation, and nonprofit associations* (pp. 541-579). London: Palgrave Macmillan.

Billing, S.H. (2000). Research on K-12 School-Based Service-Learning: The Evidence Builds. *Phi Delta Kappan, 81,* 658-664.

Bronfenbrenner, U. (2009). The Ecology of Human Development: Experiments by Nature and Design. Cambridge, Massachusetts: Harvard University Press. ISBN 0-674-22457-4.

Dostilio, L.D. (2017). Planning a Path Forward. Identifying the Knowledge, Skills, and Dispositions of Second-Generation Community Engagement Professionals. In *The Community Engagement Professional in Higher Education. A Competency Model for an Emerging Field.* Dostilio, L.D. (Ed.). Campus Compact, Boston, Massachusetts.

Ferguson, E., Atsma, F., De Kort, W., & Veldhuizen, I. (2012). Exploring the pattern of blood donor beliefs in first-time, novice, and experienced donors: differentiating reluctant altruism, pure altruism, impure altruism, and warm glow. *Transfusion*, *52*(2), 343-355.

Furco, A. (2011). *Service-Learning: A Balanced Approach to Experiential Education. Expanding Boundaries: Service and Learning*. Washington DC: Corporation for National Service.

Harris, B., Morris, A., Ascough, R.S., Chikoto, G.L., Elson, P.R., McLoughlin, J., Muukkonen, M., et al. (2016). History of Associations and Volunteering. In Smith, D.H., Stebbins, R.A., & Grotz, J. (Eds.). *Palgrave Research Handbook on Volunteering and Nonprofit Associations*. Springer Link.

Kaptein, M. (2008). Developing and Testing a Measure for the Ethical Culture of Organizations: The Corporate Ethical Virtues Model. *Journal of Organizational Behavior*, 29, 923-947.

Konrath, S. (2014). The power of philanthropy and volunteering. In F.A. Huppert, & C.L. Cooper (Eds.). *Interventions and policies to enhance wellbeing: A complete reference guide*, Volume VI. John Wiley & Sons.

Little, N., Nemutlu, G., Magic, J., & Molnár, B. (2011). *Don't Judge a Book by Its Cover!: The Living Library Organiser's Guide.* Budapest, Hungary: Council of Europe.

Moll, J., Krueger, F., Zahn, R., Pardini, M., de Oliveira-Souza, R., & Grafman, J. (2006). Human fronto–mesolimbic networks guide

decisions about charitable donation. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, *103*(42), 15623- 15628.

Penner, L.A., Dovidio, J.F., Piliavin, J.A., & Schroeder, D.A. (2005). Prosocial behavior: Multilevel perspectives. *Annual Reviews of Psychology*, *56*, 365- 392.

Peterson, C., & Seligman, M. (2004). Character strengths and virtues. Oxford University Press.

Pinheiro, P., Langa, P.V. & Pausits, A. (2015). One and two equals three? The third mission of higher education institutions, *European Journal of Higher Education*, 5, 233-249.

Rossi, A.S. (2001). *Caring and doing for others: Social responsibility in the domains of family, work, and community*. Chicago, IL: University of Chicago Press.

Rusu, A.S. (2015). Capitol: *Development of structures/offices to address the academic integration of students with disabilities*. In: "Strategic framework for equity in higher education". Higher Education Policy Series, 13: 144-151.

Rusu, A.S. (2020). Educația bazată pe compasiune și învățarea spre comunitate (Service-Learning). Dezvoltare curriculară interdisciplinară. Ed. Presa Universitară Clujeană, ISBN 978-606-37-0865-7, 110 pagini.

Rusu, A.S. (*in press*). Endorphins and volunteering: On the Evolutionary Significance of Helping Others. In "*Endorphins: From Molecular Science to Modern Medicine*", Eds. Patrick Kerr, Cristian Sirbu & John Gregg, Springer Nature.

Socaciu, E., Vică, C., Mihailov, E., Gibea, T., Mureșan, V., & Constantinescu, M. (2018). Etică și Integritate Academică. Universitatea din București.

Wilson, J., & Musick, M. (1999). The effects of volunteering on the volunteers. *Law and Contemporary Problems*, *62*, 141-168.

***Codul de Etică al USAMV Cluj-Napoca https://www.usamvcluj.ro/codul-de-etica/.

***Ghid de tehnoredactare proiecte de diplomă https://fzb.usamvcluj.ro/wp-content/uploads/2021/02/Ghid-tehnoredactare-proiecte-diploma-2021.pdf.

***Positive Psychology Center https://ppc.sas.upenn.edu/people/martin-ep-seligman.

***Punctele tari de caracter și virtuți https://www.viacharacter.org/

***Regulamentul de organizare și funcționare al Comisiei de Etică USAMVCN https://www.usamvcluj.ro/wp-content/uploads/2020/03/RU-26-1.pdf.

***TED x talk Emilia Șercan – Împotriva fabricii de doctorate https://www.ted.com/talks/emilia_ercan_impotriva_fabricii_de_doctorate.

PRESA UNIVERSITARĂ
ISBN: 978-606-37-1341-5